



**Accompagnement des contractuels
recherche en CDD en fin de contrat dans
les laboratoires de recherche vers un
nouvel emploi**

Le contexte du recrutement des contractuels recherche

Les spécificités des contractuels en CDD contrat de recherche :

- ❑ Ce sont des personnels recrutés en CDD pour une durée maximale de 4 ans dans le cadre de projets de recherche contractés par l'Université par appel d'offre

Cette population est composée de :

- ❑ Personnels BIATSS recrutés pour une mission spécifique, déterminée et rémunérés grâce aux crédits générés par le contrat de recherche
- ❑ Doctorants contractuels dédiés à la recherche seule
- ❑ Chercheurs en CDD

Proposition d'accompagnement des contractuels recherche – CA du 19 juillet 2016

Accompagner le retour sur le marché de l'emploi des ANT recherche :

- ❑ Initialement mené par le SFPC à partir de fin 2017. En définitive, l'accompagnement n'a pu avoir lieu car l'approche proposée n'était pas adaptée aux attentes et aux contraintes de la population ciblée : trop longue, trop contraignante en terme de disponibilité et une approche collective qui ne favorise pas le sur-mesure
- ❑ En Novembre 2018, un nouveau prestataire a été désigné pour réaliser la prestation d'accompagnement
- ❑ Cet accompagnement est effectif depuis février 2019 et est réalisé par le cabinet Véronique Lanoye

L'accompagnement des contractuels recherche par le cabinet VL

Un accompagnement de 10h répartis sur plusieurs jours :

- Un accompagnement personnalisé et sur-mesure
- En présentiel et à distance, la formation en présentiel peut se dérouler sur le lieu de travail
- Opérationnelle et courte
- Ciblant directement le besoin : associer ses aptitudes professionnelles et personnelles, décrire son projet professionnel, mind mapping du marché ciblé, définir sa stratégie de recherche d'emploi, rendre son profil visible, rédiger son cv et sa lettre de motivation, réaliser un pitch de présentation, construire une grille de suivi de recherche d'emploi
- Un reporting des actions réalisées par les stagiaires

Proposition d'accompagnement du cabinet VL – une approche opérationnelle orientée résultat

OBJECTIFS	ACTIONS PREVUES	DELAI	OBJECTIFS DES ACTIONS REALISEES
Mise à jour du cv et de la lettre de motivation	Sur une page, détailler ses compétences	1 semaine	Tester le cv sur d'autres régions, voir l'impact du cv, augmenter la visibilité de son cv, travailler sur l'attractivité du cv en mettant en place des mots clés reconnaissables par les moteurs de recherche
Inscription du profil et mise à jour hebdomadaire sur les sites d'emplois	APEC, INDEED, POLE EMPLOI, CADREMPLOI, NEUVOO, MONSTER, HELLOWORKS, STEPSTONE, CABINETS DE RECRUTEMENT, JOBBARDS METIERS	Hebdomadaire	Renforcer la visibilité du profil afin d'être identifiable facilement et rapidement par les recruteurs. Faire remonter le cv en 1ère page dans les recherches tapées par les recruteurs grâce à la mise à jour
Créer et mettre à jour le profil sur les réseaux professionnels	Linkedin, Viadeo, facebook	Hebdomadaire	Solliciter des contacts sur les réseaux sociaux : entreprises et cabinets de recrutement afin de proposer sa candidature. Réaliser des demandes de contacts et actualiser son profil par le biais de rajout de compétences, de diffusion de « posts » et de sollicitations de recommandations.
Postuler aux offres d'emploi	Répondre aux offres d'emploi et envoyer des candidatures spontanées	Quotidien	Envoyer en moyenne 10 candidatures spontanées par semaine. Faire un point quotidien sur les offres d'emploi. Etablir un tableau de suivi des candidatures envoyées : entreprise/poste/suivis/commentaires
Lister les entreprises cibles et les relancer	SOCIETE.COM, ONISEP, POLE EMPLOI, PAGES JAUNES	4 jours	Effectuer une liste hebdomadaire de 30/40 entreprises pour envoyer des candidatures spontanées. Relancer par le biais du mail, réseaux sociaux, téléphone. Faire une mise à jour mensuelle

Résultats du dispositif d'accompagnement depuis février 2019

2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Effectif : 20 contractuels • Suivi en cours : 14 personnes • Suivis à mettre en place avant décembre 2019 : 6 personnes • Suivis à maintenir : 9 personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif : 8 contractuels • Suivi à mettre en place : 8 personnes
<ul style="list-style-type: none"> • PRISE EN CHARGE • 2 accompagnements finalisés auprès du cabinet Véronique LANOY • 2 accompagnements à programmer 	
<ul style="list-style-type: none"> • MOTIFS DE NON ACCOMPAGNEMENT • 6 renouvellements de contrat • 3 prises de contact non abouties (pas de retour de l'agent) • 1 recrutement en interne – ATER CDD un an • 1 recrutement en externe – CDD ministère de la culture 	

Les avis exprimés par les stagiaires lors de cet accompagnement :

- Le contenu adapté à la situation personnelle de chacun
- La prise de confiance
- La libération des points de blocage
- Les interactions avec la formatrice

A la fin du parcours, les stagiaires ont manifesté leur intérêt pour l'accompagnement alors même qu'ils étaient plutôt sceptique au départ

Conclusion

Les facteurs de réussite de cet accompagnement sont la souplesse et l'adaptabilité qui permettent une approche pragmatique et opérationnelle pour :

- ❑ Chaque situation individuelle
- ❑ Chaque action réalisée sur mesure en fonction du profil de l'agent
- ❑ Un suivi individuel effectué à la fois par le bureau formation et développement des compétence et par le cabinet partenaire

L'approche collective n'est pas adaptée à ce dispositif

Un suivi individuel qualitatif est possible car les effectifs sont relativement faibles